

Parità Il ministro della Famiglia: è l'ultima spiaggia

Quote rosa per i capi La rivoluzione tedesca comincia dai telefoni

*Deutsche Telekom e l'obiettivo del 2015
Un manager su tre sarà donna*

DAL NOSTRO CORRISPONDENTE

BERLINO — La Germania non si era ancora accorta che il più grande cambiamento sociale dei nostri tempi è l'ingresso delle donne nel mondo del lavoro. Ieri, gliel'ha ricordato Deutsche Telekom. Il maggiore gruppo di telecomunicazioni europeo ha annunciato che, dal

2015, il 30% delle posizioni dirigenziali nel gruppo, in tutto il mondo, sarà occupato da donne. Una quota auto-imposta, ha detto l'amministratore delegato Rene Obermann, «non per malinteso egualitarismo: è una

questione di giustizia sociale e una necessità categorica per il nostro successo». Pressione verso l'emancipazione e ragioni di business si sommano.

L'azienda tedesca ha spiegato che d'ora in poi una serie di funzioni aziendali dovranno tenere conto dell'obiettivo: la ricerca di talenti nelle università, i processi di selezione, la partecipazione nei programmi interni di formazione di dirigenti, la politica delle promozioni. Il passo compiuto, il primo del genere da parte di una grande azienda della Borsa tedesca, è notevole

le: l'istituto di ricerca Diw ha calcolato che, al momento, solo il 2,5% dei posti dirigenziali nelle 200 maggiori aziende della Germania è affidato a donne; la Siemens è l'unica grande impresa ad avere una donna nel proprio consiglio di amministrazione. Più in generale, la partecipazione femminile al mercato del lavoro tedesco è bassa (il loro tasso di occupazione è dell'11% inferiore a quello degli uomini) e le differenze salariali tra uomo e donna tra le più alte d'Europa (23%), anche a causa di un sistema di Welfare che le disincentiva a lavorare a tempo pieno, della mancanza di servizi per l'infanzia, di una cultura che ancora risente del fascino, magari modernizzato, delle tre K, Kinder, Küche, Kirche — bimbi, cucina, chiesa. Ora, Deutsche Telekom afferma che questa situazione non è giusta e, soprattutto, è uno spreco di talenti. In molte parti del mondo, infatti, è ormai opinione comune che le capacità lavorative delle donne siano non solo necessarie, ma indispensabili a sviluppare modelli di business innovativi. Con il risultato che, per esempio, proprio in queste settimane negli Stati Uniti il numero di donne che lavorano sta superando il 50%: per la prima volta la forza lavoro americana sarà a maggioranza femminile.

Se la fissazione di quote sia

la strada giusta per fare avanzare insieme donne e economia è questione discussa. La ministra della Famiglia tedesca, Kristina Schröder, ha detto ieri che fissare per legge delle quote femminili per i posti di management è solo l'ultima risorsa dopo che si sono tentate altre vie. Altri Paesi, in particolare quelli scandinavi, hanno però abbracciato con entusiasmo questo sistema, abbinato a servizi sociali diffusi a favore della popolazione femminile. Il caso più famoso è quello norvegese, dove una legge ha imposto che il 40% dei consigli di amministrazione delle imprese

se sia formato da donne, pena la possibile messa in liquidazione dell'azienda. In Svezia, Danimarca e Finlandia, la cosiddetta azione positiva non è stata applicata per legge alle posizioni manageriali, ma più spesso ai livelli d'ingresso nel mondo del lavoro e della scuola, abbinata a una rete di servizi che sostengono la famiglia.

I risultati sono stati misti. Da una parte, i livelli di occupazione delle donne scandinave sono molto elevati, anche se spes-

La strada in salita

Oggi solo il 2,5% dei posti dirigenziali in Germania è affidato a donne

so part-time. Dall'altra — Norvegia esclusa — nelle imprese le donne non hanno conquistato molte posizioni: nell'economia privata, solo l'11-18% dei manager scandinavi è donna, rispetto al 38% degli Usa. E anche gli stipendi sono più bassi: mentre in America un terzo delle donne che lavorano guadagna più del marito — e tra le ultra quarantenni single senza fi-

gli la maggioranza guadagna più degli uomini — in Scandinavia le differenze di salario sono ancora elevate (la maggioranza della forza lavoro femminile è impiegata nei servizi). L'iniziativa norvegese è invece spesso indicata come un caso di successo delle quote, nel senso che le imprese si sono adeguate. Nima Sonandaji, presidente del think-tank svedese Captus, nota però che le aziende hanno faticato a trovare donne da mettere nei consigli di amministrazione, alcune si sono rivolte all'estero, altre hanno preso parlamentari, spesso le stesse che avevano votato la legge. Resta il dato di fatto che ovunque, in Occidente, l'ingresso delle donne nel mondo del lavoro è una delle sfide più importanti di oggi e che le quote sono un'opzione politica. Forse, Deutsche Telekom ha preso un vantaggio sui concorrenti.

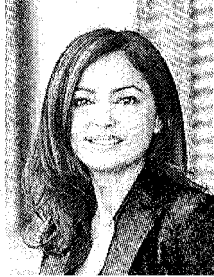
Daniilo Taino

I ruoli

Sono molte le donne con ruoli di potere nelle imprese italiane. Nella foto più in basso Gabriella Parisse, amministratore



delegato di Johnson & Johnson spa, nominata lo scorso anno cavaliere del lavoro dal presidente Giorgio Napolitano



Pubblico e privato

È una donna anche l'amministratore delegato di Poste Vita, la compagnia assicurativa del Gruppo Poste Italiane: si chiama Maria Bianca Farina. Ci sono top manager donne da Microsoft, Ibm, Vodafone, Unicredit, Procter & Gamble, Ikea (nella foto più in alto, in primo piano, Simona Scarpaleggia, numero 2 del gruppo in Italia). Senza scordare l'incarico di Emma Marcegaglia, presidente degli industriali

Le più potenti del mondo



In testa Sopra Indra Nooyi, ad Pepsi: è n. 3 nell'elenco di «Forbes» delle donne più potenti. In alto a sinistra Sheila Bair, di Federal Deposit Insurance: è n. 2. Qui a sinistra, Cynthia Carroll, ad di Anglo American: n. 4

